

Jenna Seppelvirta

MERKITYKSELLISYYS MENI METSÄÄN

Kansalaisopiston teatteriryhmän ryhmälähtöinen esitysprosessi

Opinnäytetyö

CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Kesäkuu 2014

TIIVISTELMÄ

Yksikkö Kokkola-Pietarsaaren yksikkö	Aika Kesäkuu 2014	Tekijä/tekijät Jenna Seppelvirta
Koulutusohjelma Esittävä taide		
Työn nimi MERKITYKSELLISYYS MENI METSÄÄN – Kansalaisopiston teatteriryhmän ryhmälähtöinen esitysprosessi		
Työn ohjaaja Hilkka Hyttinen		Sivumäärä 28+1
Työelämäohjaaja		
<p>Tämä on fenomenologis-hermeneuttisella tutkimusotteella toteutettu opinnäytetyö. Tutkimuskohteenani olivat merkityksellisuuden kokemukset esitysprosessiin osallistuvilla. Toteutin tutkimuksen tekemällä huomioita ohjaamastani ryhmästä ja havainnoimalla sen toimintaa ajalla 2012-2013.</p> <p>Aineistona käytin omia oppimispäiväkirjamerkintöjäni tuolta ajalta ja osallistujien kommentteja. Analysoinnin apuna käytin teoksia jotka käsittelivät erilaisia ryhmän ohjaustilanteita.</p> <p>Opinnäytetyöni kuvaa harjoituskauden vaiheita ja analysoi sitä miten merkityksellistä harjoitusprosessissa tapahtuneet asiat olivat ryhmään osallistuvilla ja minulle itselleni ohjaajana. Kuvaan myös mitkä asiat estivät merkityksellisuuden kokemuksen syntyä ja mitkä edesauttoivat sitä.</p> <p>Tutkimukseni tuli siihen tulokseen että, asiat jotka edistävät merkityksellisuuden syntyä ovat samat kuin ne, mitkä tekevät ryhmästä toimivan. Merkityksellisuuden kokemusten tiellä on usein puutteellinen ohjaus ja huonosti toimiva ryhmä. Joskin ryhmän muuttaminen paremmin toimivaksi ja merkityksellisuuden kokemukset mahdollistavaksi, ei ole aina pelkästään ohjaajan käsissä. Joskus ryhmän sisäiset ristiriidat ovat liian vaikeita yksin ohjaajan ratkaistavaksi.</p> <p>Tämä opinnäytetyön kirjoittaminen on lisännyt tietämystäni merkityksellisuuden eri rakenteista ja kehittänyt minua paremmaksi teatteri-ilmaisun ohjaajaksi.</p>		
Asiasanat devising, ryhmälähtöinen, ryhmädramaturgia, etäännyttäminen.		

ABSTRACT

Unit Kokkola-Pietarsaari	Date June 2014	Author/s Jenna Seppelvirta
Degree programme Performing arts		
Name of thesis MEANINGFULNESS WENT SOUR – Community college theatre group's group-oriented performing process		
Instructor Hilkka Hyttinen		Pages 28+1
Supervisor		
<p>This final thesis implements the phenomenological-hermeneutic research approach. My research studied the experiences of meaningfulness in the participants of a theatre production. I conducted my research by making remarks and observing the activities of the group I was directing from 2012 to 2013.</p> <p>As research material I used my own learning diary notes from that period, and the participants' comments. To support my analysis I used books about group situations in the theatre field.</p> <p>This thesis describes the phases of the training period and analyzes how meaningful this process was to the group and to me as the director of the group. I also describe what issues prevented the development of meaningful experiences of the participants and which contributed to it.</p> <p>This study came to the conclusion that factors that contribute to the development of meaningful experiences are the same as those which make the group functional. Meaningful experiences are often blocked by a lack of proper control from the director and a poorly functioning group. However, transforming the group into a more functional one which enables the participants to have meaningful experiences is not always only in the hands of the director. Sometimes conflicts inside the group are too difficult for a single director to resolve.</p> <p>Writing this thesis has increased my knowledge of the different structures of meaningfulness and it has also helped me to become a better drama instructor.</p>		
Keywords devising, group-oriented, group dramaturgy, distancing		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 OMAN KOKEMUKSEN TUTKIMINEN	3
2.1. Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusmetodi.....	3
2.2. Ryhmälähtöinen esitysprosessi.....	5
2.3. Kaksi erilaista lukuvuotta, ensikokemukset ryhmälähtöisestä työskentelystä...	5
3 KANSALAIPOISTON TEATTERIRYHMÄ	7
3.1. Ensimmäinen kokoontuminen	7
3.2. Vaikeuksia – Matkalla metsään!.....	8
3.3. Syyslukukauden päätös ja kadonneet osallistujat.....	9
3.4. Viimeinen kokoontuminen ennen taukoa	10
3.5. Ongelmien mahdollistaja	11
3.6. Hyvää energiaa ja haasteita	12
3.7. Merkillistä merkityksellisyyttä	13
4 OHJAAJAN LÄHTÖKOHTIEN PURKU	16
4.1. Ryhmäprosessin hallinta.....	16
4.2. Ryhmälähtöinen vai hierarkkinen ohjaaja?	17
4.3. Omien tarkoitusperien pohdintaa.....	19
5 KYSELYLOMAKKEET JA LOPPUPÄÄTELMÄT.....	21
5.1. Kyselylomakkeet.....	21
5.2. Merkityksellisyyden ohjaksissa.....	22
6 OHJAAJAN TYÖKALUPAKKI.....	24
LÄHTEET	28
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tutkimukseni aihe on merkityksellisyyden kokemus ryhmälähtöisen esitysprosessin lähtökohtana. Valitsin aiheen siksi, että teatterin joskus jopa parantavalta tuntuva voima on aina kiinnostanut minua, niin osallistujana kuin ohjaajanakin. Ensikosketukseni teatteriin oli 11-vuotiaana kun liityin kotikaupunkini näytelmäkerhoon. Silloin olin vielä ujo ja hiljainen kerholainen. Pikkuhiljaa löysin kuitenkin teatteriharrastuksen kautta oman ääneni, oikeuteni tulla nähdyksi, kuulluksi ja ymmärretyksi.

Opiskelujeni aikana Centria ammattikorkeakoulussa, olen huomannut miten useat produktiot ovat jääneet mieleeni merkityksellisinä prosesseina ja olen alkanut itse omassa ohjaustavassani painottaa entistä enemmän prosessia, lopputuloksen sijaan. Aloin pohtia miten voin kehittää itseäni sellaiseksi teatteri-ilmaisun ohjaajaksi joka voi olla mukana mahdollistamassa merkityksellisyyden kokemuksia omassa ohjausprosessissani? Tutkimuskysymykseni on: Miten luoda merkityksellinen esitysprosessi siihen osallistuville: sekä harrastajille, että ohjaajalle?

Kun pääsin ensimmäisen kerran ohjaamaan työkseni, päätin lähteä viemään eteenpäin omaa kokemustani jokaisen osallistujan tärkeydestä ja kuulluksi tulemisesta. Osallistujan oman kokemusmaailman avaaminen esityksen lähtökohtana ja prosessin mahdollinen eheyttävä vaikutus osallistujalle, on minusta tärkeä osa merkityksellisyyden kokemusta. Haluan että jokaisen teatterityhmääni osallistuvan kädenjälki näkyy niin hänen näyttelemässään hahmossa, kuin yhteisessä käsikirjoituksessakin.

Aloitin kansalaisopiston näytelmäkerhon ohjaajana syksyllä 2011 ja sain jo silloin idean käyttää kansalaisopiston ryhmää opinnäytetyöni osana. Minusta tuntui että oppisin eniten ohjaamisesta ja merkityksellisyyden kokemusten saavuttamisesta tämän ryhmän kanssa, peilaamalla oman ohjaukseni vaikutuksia ohjaamaani ryhmään ja kehittämällä itseäni siten paremmaksi teatteri-ilmaisun ohjaajaksi. Ryhmään osallistujien yksityisyyttä kunnioittaakseni en käytä ryhmäläisten nimiä tai kerro sitä, millä paikkakunnalla toimin ryhmän ohjaajana.

Olisin voinut lähteä tutkimaan myös voimaantumisen käsitettä itseilmaisuun liittyen, mutta se liitetään usein nimenomaan positiivisiin kokemuksiin joita taiteesta saadaan. Valitsin merkityksellisuuden lähtökohdakseni siitä syystä että se on riittävän laaja käsite jonka alle saattoi sisällyttää myös negatiivisia kokemuksia.

Lähteinä opinnäytetyössäni olen käyttänyt soveltavan teatterin perusteoksia. Teoksista on löytynyt tietoa ryhmän ohjaamisesta ja ohjaajan roolista. Erityisesti haluan mainita kolme teosta, jotka ovat auttaneet minua hahmottamaan ryhmälähtöisen esitysprosessin vaiheita.

Devising ja muita merkillisyyksiä (Koskenniemi 2007.) on avannut minulle ryhmäkeskeisen työtavan vaiheita ja esitellyt erilaisia työtapoja. Pohtiessani ohjaajakeskeisen eli hierarkisen ohjaustavan käyttöä ja verratessani sitä demokraattisempaan työtapaan käytin apunani löytämäni tietoa teoksesta Yhteisön lumo-Systeemisiä kytkeytymisiä. (Kinnunen 2009.)

Draamakompassi –prosessidraaman suunnittelu, käytännön työskentely, arviointi ja reflektointi. (Owens & Barber 2010.) on auttanut refleктоimaan valmiuksiani ryhmänvetäjänä. Vuosina 2011, 2012 ja 2013 pitämäni työpäiväkirjat ovat olleet tärkeitä lähteitä palautellessani jo menneitä tapahtumia analyttisen tarkastelun kohteeksi.

2 OMAN KOKEMUKSEN TUTKIMINEN

Omasta kokemuksesta saatu tieto ja sen avoin tarkastelu on kaiken kehityksen perusta ja vain tarkastelemalla avoimesti omia ohjauksellisia ratkaisuja voi päästä siihen ytimeen mikä omassa ohjauksessa on merkityksellisyyden kokemukset mahdollistavaa ja mikä ei. Tästä syystä olen valinnut fenomenologis-hermeneuttisesta lähestymistavasta tutkimaani aiheeseen.

2.1. Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusmetodi

Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus on laadullista tutkimusta jossa tutkitaan kokemuksia. Fenomenologinen tutkimus eroaa, muista tarkemmin rajatuista ja määritellyistä tutkimusmetodeista siten, että sen muoto on aina ainutlaatuinen. Kukin tutkimus on oma kokemusta tutkiva prosessinsa, johon vaikuttaa myös tutkija itse. Siinä missä määrällisissä tutkimuksissa tutkija vain kirjaa saadut tulokset, on fenomenologisessa tutkimusmetodissa tutkija itse oman tulkintansa avain. Siksi tutkijan asettaakin omat tulkintansa jatkuvasti kyseenalaisiksi ja pyrkii tarkentamaan niitä aina vain enemmän kohti objektiivisempaa tulkintaa. Kokemusta tutkiessaan tutkija pyrkii kuvaamaan tutkimaansa ilmiötä tai asiaa juuri sellaisena kuin se on. (Laine 2007, 28-45.)

Yleisesti voidaan sanoa että fenomenologia tutkii yksilön suhdetta häntä ympäröivään maailmaan, voidaan puhua myös ihmisen omasta suhteesta hänen elämäntodellisuuteensa. (Laine 2007, 29.)

Oma tutkimusasenteeni mukailee fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusotteen pääperiaatteita. Pyrin kuvamaan tutkimuksessani ilmenneitä asioita mahdollisimman avoimesti ja pohdiskellen, jäämättä liiaksi kiinni omaan ensimmäiseen tulkintaani. Oma tulkintaa tutkittavasta kohteesta, syvennän hermeneuttisen kehän avulla joka kuuluu osana fenomenologiseen tutkimukseen juuri tulkinnan tarpeen vuoksi. (Laine 2007, 31.)

Hermeneuttinen kehä on tapa tarkastella omaa tutkimusaineistoa mahdollisimman syvällisesti. Ensin omaan aineistoon tutustutaan ja omat alkutulkinnat pyritään tunnistamaan, sitten aineistoon palataan uudelleen oman tulkinnan syventämiseksi ja

omien ensitulkintojen kriittisen tarkastelun mahdollistamiseksi. Omaan aineistoon palataan niin monta kertaa että oma tulkinta on syventynyt tarpeeksi ja tutkija on riittävän kaukana omista ensimmäisen lukukerran alkutulkintoistaan. Hermeneuttinen kehä on siis tutkijan tiedonhaun väline jossa hän palaa tarkastelemaan omia havaintojaan aina vain uudelleen, keräämänsä aineiston pohjalta. (Laine 2007, 36-37.)

Kritiikkiä fenomenologinen tutkimus on saanut metodin tutkijakeskeisyydestä. Kun tutkija itse on oman aineistonsa avain ja tulkitsija, on mahdollista että tutkijan omat asenteet ja ennakko-odotukset näkyvät tutkimuksen tuloksissa liiaksi. (Laine 2007, 28-45.)

Tutkimukseni aikana huomasin että kritiikki tutkimusmetodin tutkijakeskeisestä luonteesta oli hyvinkin oleellinen, omiin ensitulkintoihin oli vaikeaa saada riittävästi etäisyyttä, etenkin tutkimuksen alkuvaiheessa.

Alla olevassa kuviossa esittelen Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen rakennetta, itse olen toteuttanut näitä tutkimuksen vaiheita osittain päällekkäin ja eri järjestyksessä, kuitenkin noudattaen perusperiaatetta aineistoon palaamisesta tietyin väliajoin oman tulkinnan kirkastamiseksi.

1. Tutkijan oman esiymmärryksen kriittinen reflektio
2. Aineiston hankinta
3. Aineiston lukeminen
4. Kuvaus
5. Analyysi
6. Synteesi
7. Käytännöllisten sovellutusten arvioiminen

KUVIO 1. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen rakenne (mukaillen Laine 2007, 44.)

Opinnäytetyöni rakenne etenee niin, että aluksi pohdin yleisesti juuri tämän tutkimusmetodin ominaispiirteitä ja omia lähtökohtiani tähän prosessiin. Seuraavassa vaiheessa pyrin kuvaamaan näkemiäni ja kokemiani asioita mahdollisimman autenttisesti

sellaisina kuin ne olivat. Kuvausvaihe ja analyysi linkittyivät osin päällekkäin, kuvatessani tutkimiani asioita tulin samalla analysoineeksi sen merkityksiä. Synteesivaiheessa vein yhteen kaikkea koko tutkimuksen aikana havainnoimiani asioita ja vastasin tutkimuskysymykseen. Viimeinen vaihe tuotti käytännöllisen sovellutuksen, joka on opinnäytetyöni tuotos.

2.2. Ryhmälähtöinen esitysprosessi

Opiskelujeni aikana Centria ammattikorkeakoulussa esitysten valmistuksessa käytettiin usein ryhmälähtöistä työtapaa perinteisen ohjaajakeskeisen työtavan sijaan. Kouluajan ohjauksissani aloin itsekkin toteuttaa tätä työtapaa. Minua kiinnosti se, mitä materiaalia työryhmä itse pystyy tuottamaan esitykseen ja se miten merkityksellistä oman materiaalin tuottaminen parhaimmillaan osallistujille on.

Devisingia tai ryhmälähtöisen työtavan nimi tulee englanninkielisestä käsitteestä *devising theatre*. Devising theatre tarkoittaa teatterin työtapoja joissa painopiste ei ole tekstin näyttämölistämisessä, vaan ryhmän prosessissa ja siinä että tekijät tekevät itselleen merkityksellistä teatteria. (Koskeniemi 2007, 17.) Devising theatre –käsitteeseen sisältyy monenlaisia tulkintoja siitä, mitä ryhmälähtöisellä prosessilla kunkin ryhmän kohdalla tarkoitetaan. Ryhmälähtöisyys toteutuu aina eri tavoin ja eri painotuksin ryhmistä riippuen. Jokaisen ryhmän prosessi on aina ainutlaatuinen. Ryhmälähtöisyys korostaa myös ryhmän merkitystä esitysprosessin ohjauksessa, kyseessä ei ole ainoastaan ohjaajan ideoiden toteutus, vaan koko ryhmän panoksesta syntynyt tuotos. Esitys ei ole ainoastaan ohjaajan visio toteutettuna, vaan ryhmä on mukana niin materiaalin tuottamisessa kuin ohjauksellisissa ratkaisuissakin. Ryhmälähtöinen työtapaa vaatiikin koko ryhmän panosta esitysprosessiin. (Koskeniemi 2007, 17-18.)

2.3. Kaksi erilaista lukuvuotta, ensikokemukset ryhmälähtöisestä työskentelystä

Ensimmäisenä ohjausvuoteni 2011-12 kansalaisopistossa ryhmän esitysprosessissa oli mukana dramaturgi, joka auttoi koostamaan ryhmäläisten ideoita näytelmäksi. Ryhmälähtöinen työtapaa tuntui silloin luonnolliselta vaihtoehdolta tämän ryhmän kanssa. Käsikirjoitus muokkaantui prosessin myötä aina vain enemmän ryhmäläisten omien

ideoiden mukaiseksi. Lopulta dramaturgin käsikirjoitus oli vain lähtökohta, josta työstimme ryhmän kanssa tekstiä haluamaamme suuntaan. Tällaista valmiin näytelmätekstin pohjalta tehtyä ryhmälähtöistä prosessia kutsutaan ryhmädramaturgiseksi työtavaksi. Ryhmädramaturgista työtapaa toteuttava ryhmä uudelleen dramatisoi jo olemassa olevaa näytelmätekstiä päälle kirjoittamalla ja muokkaamalla sitä haluamaansa suuntaan. (Koskenniemi 2007, 18.)

Lukuvuonna 2012-13 halusin jatkaa ryhmälähtöisen työtavan käyttöä kansalaisopiston uuden teatteriryhmän kanssa, koska olin saanut siitä niin hyvät kokemukset edellisenä lukuvuonna. Tällä kertaa meillä ei ollut dramaturgin kirjoittamaa valmista näytelmätekstiä, koko käsikirjoitus muotoutui suureksi osaksi ryhmän omien ideoiden pohjalta, joita minä sitten dramatisoin käsikirjoituksesi lisäillen myös omia kohtauksia. Lukuvuoden 2012-13 työtapa oli enemmän ryhmälähtöinen tapa valmistaa esitys, kuin ryhmädramaturginen prosessi. Edellisenä vuonna valmis dramaturgia oli muuttunut niin paljon ryhmän omien ideoiden pohjalta, että koin että tarvetta erilliselle dramaturgialle ei tänä vuonna ole, vaan ryhmän omat ideat riittäisivät tarinan rakentamiseen lähes täysin ryhmälähtöisesti.

3 KANSALAIPOISTON TEATTERIRYHMÄ

Kansalaisopiston teatteriryhmän lukuvuoden 2012-13 harjoituskausi käynnistyi syyskuussa 2012. Kansalaisopisto mainosti harrasteryhmää aikuisten teatteriryhmänä jossa aikaisempi kokemus näyttelemisestä oli toivottua mutta ei ehdotonta. Aloittaessamme ryhmän koko oli suuri, noin parisenkymmentä osallistujaa. Vaikka mukana oli muutama mieskin, enemmistö osallistujista oli naisia. Ryhmän keski-ikä sijoittui 20-40 ikävuoden välille ja se kokoontui kerran viikossa, noin 2h 15 min kerrallaan.

Kuvaan tässä luvussa teatteriryhmän toimintaa lukuvuonna 2012-13, sekä analysoin kirjallisuuteen tukeutuen sen kehitystä. Lopuksi teen omiin huomioihini perustuen johtopäätöksiä toiminnan laadusta, omasta ohjaajuudestani ja merkityksellisyyden kokemuksesta. Tässä luvussa yhdistyvät tutkimukseni kuvaus, analyysi ja synteesi –vaihe.

3.1. Ensimmäinen kokoontuminen

Teatteriryhmän käynnistyessä syyskuussa olin innoissani ja hieman kauhuissanikin suuresta osallistujamäärästä. Kaikki näytti olevan hyvin ja osallistujat innoissaan, mutta heti ensimmäisellä harjoituskerralla kohtasin ongelmatilanteen johon en ollut valmistautunut.

Ensimmäiset harkat. Osallistujia on paljon. Päätän tehdä lämmittelyharjoitteina helppoja improvisaatio harjoitteita. Eräs osallistuja ahdistuu suuresti kun tulee hänen vuoronsa osallistua improon ja kieltäytyy osallistumasta. Kyseessä on improvisointi jossa keskelle menevä aloittaa toiminnon ja ringistä seuraavana vuorossa oleva menee määrittelemään hänen toimintansa omalla aloitteellaan. Kun tulee hänen vuoronsa mennä keskelle määrittelemään toisen toimintaa, hän ahdistuu ja kieltäytyy menemästä. Annan hänelle luvan mennä sivuun istumaan, muiden osallistujien jatkaessa harjoitetta. (Seppelvirta, 2012)

Mietin jälkeenpäin oliko vaikeassa tilanteessa ollut kyse puutteellisesta ohjauksestani vai jostain muusta. Välitön tulkintani oli se että omassa ohjaustavassani ja tilanteen lukutaidoissani oli jotain vikaa. Myöhemmin tilannetta analysoidessani ja tutustuttuani osallistujiin paremmin, tulin kuitenkin siihen tulokseen, että tässä tilanteessa saattoi olla osaksi kyse myös yhden osallistujan tavasta viedä tilaa muilta ja saada huomiota itselleen.

Jo ensimmäisellä kokoontumiskerralla aloin tuntea epävarmuutta ohjaajana. Ryhmä oli valtava ja siinä oli mukana paljon suuria persoonia. Myös se että käsikirjoitusta ei ollut valmiina, alkoi hirvittää jo tässä alkuvaiheessa. (Seppelvirta, 2013.)

3.2. Vaikeuksia – Matkalla metsään!

Kerroin ryhmälle että tänä vuonna, niin kuin viime vuonnakin, lähtisimme työstämään ryhmälähtöistä esitystä, mutta nyt ilman dramaturgia. Olin varma että dramaturgia ei tänä vuonna tarvittaisi ja uskoin optimistisesti omiin ohjaajan taitoihin, sekä ryhmän ohjauksen että materiaalin tuottamisen suhteen. Aloimme etsiä mielenkiintoisia ryhmästä nousevia teemoja erilaisten harjoitteiden ja yksilötehtävien avulla. Osallistujat kirjoittivat kohtauksia ryhmissä ja myös yksin, lisäksi he toivat omaa materiaaliaan kuten heille tärkeitä kappaleita kuunneltavaksi tai tekstejä jotka heitä liikuttivat. Materiaalista nousivat pääteemoiksi neljä eri aihetta: 1. omat valinnat, 2. oma paikka yhteiskunnassa, 3. todellisuuspakoisuus ja 4. mielenterveys. Erityisesti mielenterveys aiheena herätti ryhmässä paljon keskustelua.

Jo alkusyksystä aloin huomata että ryhmätyöskentely ei edennyt niin hyvin kuin aikaisempaan lukuvuonna, mutta en kuitenkaan osannut puuttua tilanteeseen.

Ryhmä keskustelee paljon aiheesta mielenterveys, jotkut osallistujat vaikuttavat ahdistuneilta. Keskustelut venyvät pitkiksi, eivätkä ne saavuta mitään ratkaisua vaan lähinnä vellovat ahdistavissa ikuisuuskysymyksissä. Osa osallistujista tulee kertomaan minulle erään harjoituskerran jälkeen että teemat tuntuvat liian raskailta ja että heidän mielestään näytelmä on menossa liian synkkään suuntaan. Yritin vakuuttaa näille osallistujille että nämä keskustelut ovat vain osa prosessia, että kevennystä näytelmään lähdetäisiin ehdottomasti hakemaan. (Seppelvirta, 2012)

Edellä kuvaamani keskustelun jälkeen lähdinkin tietoisesti hakemaan kevennystä teemoihin, toiminnallistamalla niitä mustan huumorin sävyttämiksi kohtauksiksi. Silti jokin tuntui lukitsevan työskentelyä ja ryhmästä alkoi pudota osallistujia. Keskusteleavuus oli vieläkin iso osa ryhmän toimintaa. Opiskellessani Centria ammattikorkeakoulussa olen tottunut työtapaan jossa harjoitteita ja tunteita puretaan paljon keskustelujen avulla, joten oli vaikea muuttaa oman ryhmän suuntaa keskustelevasta toiminnalliseksi. Lisäksi aloin

olla tässä vaiheessa jo kovin väsynyt oman ohjaamisen ja samanaikaisesti Kokkolan kaupunginteatterissa suorittamaani harjoittelun yhdistämiseen. Keskustelu tuntui helpolta vaihtoehdolta, erityisesti silloin kun ei tiennyt mitä tehdä. Oma vireeni ohjaajana ei siis ollut paras mahdollinen tuolla hetkellä, koska kaupunginteatterin harjoittelu vei kaiken energiani.

Draamakompassi teoksessa puhutaan juuri tästä ohjaajan oikeasta vireestä draamatyöskentelyyn. Jos ohjaaja ei ole työkuuntoinen, on mahdollista että hänen ohjauksestaan on enemmän haittaa kuin hyötyä. Kaikkien prosessissa olevien mieliala on tärkeä, ohjaaja on vastuussa koko ryhmän mielialan hallinnasta, ennen harjoituksia tapahtuneet asiat vaikuttavat välittömästi ryhmän jäseniin ja sen ilmapiiriin. (Owens & Barber 2010, 50.)

On myönnettävä että oma ohjausvireeni ei ollut syksyllä kohdallaan. En kantanut tarpeeksi huolta ryhmän ilmapiiristä ja sen toimivuudesta. Yritin vain selvitä jokaisesta kokoontumisesta jotenkin, enkä enää panostanut laadukkaaseen opetukseen niin paljoa kuin olisi pitänyt. Samaan aikaan suorittamani harjoittelu vei minulta niin paljon aikaa että en jaksanut panostaa teatteriryhmän ohjaamiseen enkä pystynyt viemään ryhmälähtöistä prosessia eteenpäin tarpeeksi toiminnallisesti. Annoin koko prosessin polkea liikaa paikoillaan ja jumiuduimme keskusteluihin toimintatapaa käyttämällä.

Aika käy vähiin. Ryhmä alkaa ahdistua projektin keskeneräisyydestä. En ole panostanut tarpeeksi tuntien suunnitteluun tai käsikirjoituksen loppuun viemiseen. (Seppelvirta, 2012)

3.3. Syyslukukauden päätös ja kadonneet osallistujat

Syyslukukauden päätös lähestyi ja osallistujien määrä väheni alle sallitun minimiosallistujamäärän, mukana oli enää muutama osallistuja. Alkoi näyttää siltä että harjoittelemamme ryhmälähtöisen näytelmän tekeminen ei ole enää mahdollista. Minulle oli tärkeää se, että ryhmä näki minun yrittävän vastoinikäymisistä huolimatta. Vaikka kausi päättyi ilman esitystä, se ei tarkoittanut että minä ohjaajana olisin luovuttamassa osallistujien suhteen. Näin ryhmässä potentiaalin ja halusin että ryhmä näkee sen myös. Ehdotin että

toteuttaisimme ainakin jonkin pienen pikkujoulushown, jota ei tarvitsisi harjoitella niin paljon. Ryhmä näytti innostuvan ajatuksesta.

Ajattelin että se että olisimme saaneet edes pienen pikkujoulushown aikaiseksi, olisi tuonut jäljelle jääneille osallistujille lisää luottoa ryhmään ja yhdessä tekemiseen. Yrityksistä huolimatta en saanut ryhmää enää kasaan ja show jäi toteuttamatta. Viimeisellä syyslukukauden kokoontumiskerralla paikalla oli vain neljä osallistujaa, alkuperäisen kahdenkymmenen sijaan. (Seppelvirta, 2012.)

3.4. Viimeinen kokoontuminen ennen taukoa

Syyslukukauden viimeinen kerta oli marraskuussa. Paikalle tuli minun lisäksi neljä osallistujaa. Vaihdoimme aluksi kuulumisia ja kyselin paikalla olevilta kysymyksiä käsikirjoituksesta, hakien vielä ehdotuksia sen parantamiseen. Sitten teetin osallistujilla harjoitteen, jossa olin myös itse mukana. Kyseessä oli poksahdusharjoite, jonka opin teatteri-ilmaisun ohjaaja opiskelija toveriltani. Harjoitteen tarkoitus on päästä ensin purkamaan pois negatiiviset asiat mielestä ja sitten puhdistautumaan sillä, että palauttaa mieleensä kaikki ne asiat jotka ovat omassa elämässä hyvin. Valitsin tämän harjoitteen siksi, että olin itse kokenut sen miellyttäväksi silloin kun olin osallistunut siihen. Ajattelin että se voisi olla hyvä ja vapauttava harjoite ryhmälle. Minulle se oli aiemmin toiminut puhdistavana ja energiaa tuovana harjoitteena. (Seppelvirta, 2012.)

Kerään osallistujat tiiviiseen ringiin, istuimme kaikki tuoleilla, polvet polvia vasten ja päät kohti lattiaa silmät suljettuina. Sitten pyysin osallistujia "poksahdelemaan" asioista jotka heitä ärsyttävä tai suututtavat. Annoin kaksi ohjetta: sen ettei kenestäkään ryhmän jäsenestä saa sanoa mitään ja että asioita voi sanoa yleisellä tasolla. Kuten vaikkapa että: "Minua ärsyttää ihmiset jotka..." Sitten kun olimme aikamme poksahdelleet, pyysin kaikkia huutamaan yhdessä minun kanssani huolet pois. Laskin lähtölaukauksena kolmeen ja sitten huusimme kaikki negatiiviset ajatukset pois kehostamme. Seuraavaksi oli puhdistautumisen vuoro, nyt osallistujat saivat miettiä kaikkia asioita jotka ovat heidän mielestään hyvin. Kuten asiat joista he ovat kiitollisia tai iloisia. Harjoitteen lopuksi halusimme kaikki toisiamme ja lupasimme että tammikuussa taas nähtäisiin kun kausi alkaa uudestaan. Mielestäni kaikki olivat erittäin liikuttuneita ja hyvillä mielin tehdyistä harjoitteista, tunsin että olin onnistunut auttamaan heitä jotenkin, vaikka kausi näin pienellä porukalla päätettiinkin. (Seppelvirta, 2012)

Harjoite sujui tuolloin mielestäni hyvin ja olin otettu kaikesta liikituksen määrästä jota se sai aikaan. Paljon myöhemmin kuitenkin tajusin että tämä harjoite oli vain taas yksi tapa mennä liian pitkälle ihmisten omien ongelmien käsittelyssä. Ryhmä ehkä kaipasi jotain puhdistavaa harjoitetta mutta tämä harjoite luultavasti vain lisäsi ryhmän halukkuutta jakaa omia henkilökohtaisia asioitaan ryhmässä, eikä suinkaan vienyt henkilökohtaisten asioiden käsittelyä ryhmässä päätökseen, kuten olin toivonut. (Seppelvirta 2014.)

3.5. Ongelmien mahdollistaja

Siinä vaiheessa kun syyslukukauden viimeinen kokoontuminen päättyi halauksiin, uskoin että kaikki jotka olivat lopettaneet kerhon kesken, eivät vain kestäneet prosessia tai tajunneet mitä oikea teatterin tekeminen on. Kerhossa oli kuitenkin syksyn alussa ollut noin kaksikymmentä osallistujaa. Vasta kun kävin oman opinnäytetyöni ohjaajan luona joulukuussa ja kerroin syksyn vaiheista tajusin että nyt oli menty metsään. Ohjaajani muistutti että minä en suinkaan ole koulutukseltani terapeutti ja että näytelmäkerho ei välttämättä ole oikea foorumi ihmisten ongelmien käsittelyyn. Näin tilanteen kirkkaasti: olisimme voineet ryhmän kanssa edetä toiminnallisesti kohti esitystä niin, että osallistujien omat aiheet ovat työn ja roolien lähtökohtana, mutta etäännytettyinä. Sen sijaan vedin harjoituksia siten, että annoin ryhmäläisille aikaa keskustella todella rankoista aiheista. Keskustelu alkoi velloa loputtomana kehäpäätelmänä eikä sillä saavutettu mitään materiaalia, jota olisi voitu käyttää esityksessä. (Seppelvirta 2012.)

Syyslukukaudesta opin sen että kun vetäjänä asettuu taka-alalle ja antaa osallistujien keskustella vapaasti toimii samoin kuin kapteeni, joka jäävuoren lähestyessä päästää ruorista irti ja antaa laivan iskeytyä päin jäävuorta. En teatteriryhmän ohjaajana pitänyt tarpeeksi huolta ryhmän turvallisuudesta. Turvallisuus draamatyöskentelyssä on mielestäni niin osallistujien henkisen kuin fyysisenkin turvallisuuden takaamista. Asettamalla rajat ja pitämällä niistä kiinni olisin luonut ryhmään lisää turvallisuutta, jota se kipeästi tarvitsi. Turvallisuutta on mielestäni myös se että osallistujat säilyttävät jonkin etäisyyden toistensa henkilökohtaisiin asioihin ja ongelmiin.

Se että yksityisasiat ottavat ryhmän keskusteluissa vallan, ei ole enää hyvää ja hedelmällistä ryhmän toimintaa. Tilittävistä yksinpuheluista aiheutuu helposti mielipahaa

ja jännitteitä ryhmään. Nyt ymmärrän myös, että syksyn kokoontumiskerrat synnyttivät eriarvoisuutta osallistujien välille. Äänekkäimmin omia mielipiteitään puolustavat tulivat kuulluksi. Ryhmässä muodostui sisäiseksi normiksi se, että yksittäiset henkilöt ottivat itselleen vallan ja tilaa. En puuttunut asiaan, vaikka näin jälkeinpäin ajateltuna se olisi ollut velvollisuuteni ryhmän vetäjänä. Minä olin ryhmän vetäjänä sen ongelmien mahdollistaja enkä merkityksellisyyden edistäjä kuten alkuperäinen tavoitteeni oli ollut.

3.6. Hyvää energiaa ja haasteita

Keväällä 2013 teatteriryhmä käynnistyi uudestaan. Tavoitteeni oli aloittaa uudestaan syksyllä kesken jääneen näytelmän harjoitukset. Valitsin kevätkaudella näyttelijäntyön lähtökohdakseni etäännyttämisen varmistakseni turvallisen draamatyöskentelyn. En halunnut enää päätyä tilanteeseen, jossa asiat tulevat osallistujille liian henkilökohtaisiksi ja ongelmia vatvotaan loputtomissa keskusteluissa.

Etäännyttäminen tarkoittaa roolinsuojaa, jossa asiat ajatellaan kuuluvan osallistujan esittämälle roolihenkilölle eikä suoraan hänelle itselleen. Osallistujan ja hänen roolinsa väliin luodaan siis henkistä etäisyyttä, niin etteivät vaikeatkaan asiat, joita hahmo saattaa käsitellä tule liian lähelle osallistujaa itseään vaan, ne liitetään hänen hahmonsä oinaisuuksiksi tai tunteiksi. Siksi korostetaan roolinsuojaa eli etäännytyä esimerkiksi puhumalla ohjaustilanteessa osallistujan esittämästä hahmosta, eikä käytetä osallistujan omaa nimeä. (Koskeniemi 2007, 50.)

Tammikuun ensimmäisissä harjoituksissa oli paikalla viisi osallistujaa ja minä. Olin suunnitellut kattavan ohjelman ensimmäistä kertaa varten joten olin erittäin pettynyt siihen, että olimme taas samassa tilanteessa kuin loppuvuodesta. Toinenkaan kokoontumiskerta ei ollut vielä osallistujamäärältään lupaava, mutta onneksi kolmannella kerralla osallistujia tuli riittävästi, yhteensä kahdeksan. Nyt oli hetkeni todistaa että tästä vielä noustaisiin toimivaksi ryhmäksi, joka saa esityksen aikaan ja vielä nauttiikin sen valmistuksesta. Päätin alkaa panostaa entistä enemmän ryhmäyttäviin asioihin, kuten improvisaatio – harjoitteisiin ja muihin ryhmähenkeä nostattaviin harjoitteisiin. (Seppelvirta, 2013.)

Oppimispäiväkirjassani kuvaan uuden tekemisvireen löytymistä seuraavasti.

Homma alkoi rullata. Kaikkia ryhmän sisäisiä ristiriitoja ja jännitteitä, ei oltu ratkaisu, mutta nyt ne tuntuivat jäävän taka-alalle. Huomasin entistä selvemmin että ryhmässä oli osallistujia jotka veivät tilaa muilta, mutta ryhmä pystyi silti toimimaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. (Seppelvirta, 2013)

Kevään esitykset alkoivat lähestyä ja saimme kuin saimmekin kaiken kasaan, juuri ennen huhtikuun esityksiä. Kun näytökset alkoivat, minulla oli varma tunne ryhmän toimivuudesta. En ollut osannut odottaakaan, että ryhmän toimivuus ja paineen sietokyky joutuisivat koetukselle juuri esitysten aikana.

Näytös on alkamassa ja yksi näyttelijä uhkaa lähteä pois ja jättää roolinsa esittämättä. Vien näyttelijän sivuun ja keskustelen hänen kanssaan asiasta. Muu ryhmä odottaa jännittyneenä. Lopulta näyttelijä luopuu lähtöaikeistaan ja esitys sujuu ongelmitta. (Seppelvirta, 2013)

Syntynyt tilanne sai minut tajuamaan, että jos ongelmia ja jännitteitä ei ole purettu harjoitusprosessin aikana, ne luultavasti purkautuvat juuri pahimmalla hetkellä, eli näytösten aikaan. Olin yrittänyt luovia eteenpäin ryhmän kanssa, tarttumatta itse ongelmiin. Muutama ryhmäläisistä aiheutti ryhmään kaaosta ja epätasapainoa. Minä ohjaajana mahdollistin nämä tilanteet, en puuttunut tai katkaissut synkiksi meneviä keskusteluja. Tavoitteeni oli olla merkityksellisyyden mahdollistaja, mutta päädyinkin olemaan ongelmien mahdollistaja. Tilanteesta kuitenkin selvittiin, ryhmän ohjaajan taitoni punnittiin siinä miten sain näyttelijän jäämään ja ryhmän selviämään kaikista jäljellä olevista esityksistä. En vielä silloin osannut nähdä tätä kriisiin puuttumista suurena onnistumisena, mutta jälkeenpäin olen ymmärtänyt että se oli minulle ohjaajana suuri kasvun paikka.

3.7. Merkillistä merkityksellisyyttä

Kansalaisopiston syyslukukausi 2012 alkoi hyvin. Osallistujia oli runsaasti, mutta joulua kohti ryhmän sisäiset jännitteet ja omat puutteeni ohjaajana alkoivat hiertää ryhmässä. Vaikeuksista huolimatta ryhmässä säilyi tietty ydinporukka joka jaksoi uskoa projektiin ja sen tärkeyteen. Kevättä kohti asiat alkoivat järjestyä. Ryhmähenki oli kuitenkin sen verran

hyvä, että se mahdollisti työskentelyn esitystä kohti. Saimme esityksen valmiiksi ja tunnelma ryhmässä parantui.

Ryhmän sosiaalisella ilmastolla tarkoitetaan ryhmän sisällä vallitsevaa olotilaa. Joskus ryhmän sosiaalinen ilmasto voi olla huono, mutta ryhmä pystyy siitä huolimatta etenemään kohti esitystä. Sosiaalisen ilmaston korjaaminen vie aikaa, eikä se aina ole pelkästään ryhmän vetäjän käsissä. (Owens & Barber 2010, 50-51.)

Monet sosiaaliselta ilmapiiiriltään huonot ryhmät pystyvät vaihtelevasti löytämään tapoja työstää draamaa yhdessä. Joskus sillä ei kuitenkaan ole väliä mitä draamaohjaaja tekee tai kuinka hyvin hän on valmistautunut. Ulkoiset tekijät voivat olla liian ongelmallisia ja estää draamatyöskentelyn. (Owens & Barber 2010, 51)

Itselleni kansalaisopiston prosessi oli erittäin merkityksellinen, opin monta asiaa omasta ohjaajuudestani kantapään kautta. En pitkään aikaan halunnut edes muistella tätä projektia, sillä koin sen niin suurena epäonnistumisena. Tämän opinnäytetyön kirjoittaminen tuntui siltä kuin joutuisin elämään uudestaan kaikki ne virheet jotka tein omassa ohjaustyössäni.

Sovittu opinnäytetyön ohjaus käynti Kokkolassa ahdistaa. Koen olevani erittäin epämotivoitunut oman opinnäytetyöni tekemiseen. Kuka nyt haluaisi epäonnistunutta ohjaajaa ohjaamaan tämän opinnäytetyön lukemisen jälkeen enää yhtään mitään. (Seppelvirta, 2013)

Taas kerran käydessäni ohjaavan opettajani luona, hän sai minut ajattelemaan asioita toisesta näkökulmasta. Ehkä tämän epäonnistumisen sisällä, olikin suuri onnistuminen ja itseoivallus. Eikä kyse ollut pelkästä epäonnistumisesta. Sanotaan että ihminen kasvaa eniten epämukavuusalueellaan ja koen että siellä todella olin koko opinnäytetyö projektin ajan. Nyt olen ymmärtänyt että minulle oli merkityksellistä se että, näin kirkkaasti omat virheeni ohjaajana, mutta myös sen että onnistuin viemään projektin päätökseen ja saamaan näyttelijöiden luottamuksen itseäni ja projektiin sen ongelmista huolimatta.

Kun syyslukukausi alkoi, osallistujia oli parisenkymmentä mutta ennen joulua osallistujamäärä putosi neljään osallistujaan. Keväällä näyttämöllä nähtiin kuitenkin kymmenisen näyttelijää. Tästä voin päätellä että, vaikka tein paljon virheitä ohjaajana,

onnistuin lopulta saamaan porukan kasaan ja tuotimme yhdessä näytelmän, jonka takana voin seistä vielä tänäkin päivänä.

4 OHJAAJAN LÄHTÖKOHTIEN PURKU

Aloittaessani toista kautta kansalaisopiston ohjaajana, huomasin että ryhmän koostumus oli toinen kuin edellisellä lukukaudella. Oma lähtökohtani ohjaamiseen oli kiireinen opiskelijan arki, vielä vähäinen kokemus ohjaamisesta ja etenkin ongelmatilanteiden selvittelystä ohjaajana. Lisäksi ohjausotteeni taustalla vaikutti vahvana ajatus teatterin terapeutisesta voimasta joka lopulta kääntyi itseään vastaan.

Ohjaajana havaitsin kolme seikkaa jotka vaikuttivat taitoihin ohjata tätä ryhmää: vähäinen kokemus ongelmatilanteiden selvittelystä, liian keskustelupainotteisen työtavan omaksuminen jo opiskeluaikana sekä kiire ja väsymys jota samanaikainen harjoittelun suorittaminen Kokkolan kaupunginteatterissa aiheutti.

4.1. Ryhmäprosessin hallinta

Se miten johdin ryhmää ja suhtauduin siinä ilmeneviin ongelmiin, johtui siis pääasiassa kolmesta seikasta. Olen harvoin joutunut konfliktitilanteisiin, joissa ohjaajan on pakko osoittaa oma johtajuutensa. Siksi hämmennyin kun uuden kansalaisopiston ryhmäni kanssa alkoi ilmetä tarvetta vahvalle ohjaajalle. Lisäksi olen opiskeluideni aikana omaksunut keskustelupainotteisen tavan purkaa harjoitteita. Sain prosessin edetessä huomata ettei avoin keskustelu välttämättä ollut paras työtapu juuri tälle työryhmälle. (Seppelvirta, 2013.)

Kolmas asia joka vaikutti ryhmäprosessin hallintataitoihini, oli kiire ja väsymys. Olin samaan aikaan suorittamassa harjoittelua kaupunginteatterissa ohjaajan assistenttina. Assisteerauksen pitkät päivät ja vaativa harjoittelu alkoivat näkyä tuntieni suunnittelutyössä. Aloin lipsua hyvin kirjoitetuista tuntisuunnitelmista ja tyydyin helppoihin ja vähän vaivaa vaativiin tehtäviin, jotka usein toistivat itseään liikaa eivätkä palvelleet selkeästi mitään tarkoitusta kokonaisprosessin kannalta. (Seppelvirta, 2013.)

Aiemmissa ohjauksissani aikuisten kanssa, en ollut kohdannut oman ohjaajuuteni haastamista. Ryhmät ovat itse halunneet pitää kiinni säännöistä. Kansalaisopiston ryhmä onnistui yllättämään minut täysin. Jos minulla olisi ollut alusta asti sovitut säännöt joihin

olisin voinut projektin edetessä vedota, olisi koko projekti varmasti ollut toisenlainen. En tehnyt ryhmän kanssa varsinaista draamasopimusta. Draamasopimus tarkoittaa ryhmään osallistujien ja ohjaajan välistä sopimusta jossa, osallistujat sitoutuvat ohjaajan ennalta määäämiin sääntöihin ja tavoitteisiin jo prosessin alussa. (Owens & Barber 2010, 31.)

Ryhmälähtöiset prosessit ajautuvat usein kriisiin valmiin näytelmätekstin puuttuessa. Eitertilähtöisyys luo esitysprosessiin vapautta, mutta myös epävarmuutta tulevasta. Hyvä ohjaaja osaa tasapainotella ryhmän kanssa kaaoksen ja kontrollin välillä, huolehtimalla siitä ettei harjoitusprosessi ajaudu liialliseen kaaokseen vapaasta muodostaan huolimatta. (Koskeniemi 2007, 49-50.)

4.2. Ryhmälähtöinen vai hierarkinen ohjaaja?

Keväällä 2013 kansalaisopiston prosessin päätyttyä, aloin pohtia valmiuksiani ryhmän ohjaajana. Olin halunnut ohjata ryhmääni ryhmälähtöisesti, sillä toivoin sen mahdollistavan vapaan ja avoimen draamatyöskentelyn joka omalta osaltaan veisi osallistujat kohti hedelmällistä ja vuorovaikutteista draamatyöskentelyä. Päämääränä oli ryhmän näköinen esitys ja merkityksellisyyden mahdollistava harjoitusprosessi. Mutta olinko ymmärtänyt mitä ryhmälähtöinen työskentely vaatii ryhmän vetäjältä itseltään tai ryhmältä? Ryhmälähtöinen työtapä vaatii paljon kokemusta, niin ohjaajalta kuin näyttelijöiltäkin.

Ryhmälähtöisessä prosessissa kokemattoman ohjaajan kyky soveltaa ryhmälähtöisen työskentelyn periaatteita joutuu koetukselle. Erityisen tärkeää harrasteryhmissä on huolehtia etäännyttämisestä ja ryhmän henkisestä turvallisuudesta. Ratkaisu ryhmälähtöisen ryhmän ongelmiin ei kuitenkaan välttämättä ole hierarkinen tapä ohjata. Hierarkinen työote on ohjaajakeskeinen tapä ohjata ryhmää jossa useimmat prosessin päätökset tehdään ohjaajälähtöisesti. (Kinnunen 2009, 145-160.)

En ollut ottanut huomioon omaa lyhyttä kokemustani ohjaamisesta, tai sitä että kyseessä oli harrastusryhmä jossa oli mukana sekä kokeneita näyttelijöitä, että myös ensikertalaisia. Oletin optimistisesti, että kaikki ryhmäläiset olisivat kykeneviä kypsään draamatyöskentelyyn. Työskentelyyn

jossa prosessille oli annettu vain raamit ja sisällön tuottamisesta vastuussa olisi ryhmä itse. (Seppelvirta, 2013)

On tärkeää on valita oma ohjaajan työote tarkasti, suhteuttamalla se omiin ohjaajan taitoihin ja ohjattavaan ryhmään. Ohjaajan tulisi kyetä arvioimaan realistisesti sekä omia että osallistujien valmiuksia viedä prosessia eteenpäin valitulla työtavalla. (Kinnunen 2009, 148.)

Minulla ei ollut riittäviä taitoja ohjata ryhmää ryhmälähtöisen työskentelyn periaatteisiin. Enkä ollut osannut huolehtia etäännyttämisestä ja turvallisuudesta riittävästi. Tästä huolimatta en halunnut siirtyä hierarkiseen tapaan ohjata, koen että se olisi vienyt liikaa päätäntävaltaa pois ryhmältä.

Hierarkinen työote on ohjaajakeskeinen tapa ohjata ryhmää. Useimmat prosessin päätökset tehdään ohjaajalähtöisesti. Hierarkisessa mallissa tukeudutaan perinteisiin rakenteisiin, yksilön johtamistaitoon ja kykyyn synnyttää jotain ainutkertaista. Usein työ jakautuu siten, että ryhmä vain toteuttaa johtajansa ideoita. Hierarkinen johtaja käyttää ryhmätyötä omiin tarkoituksiinsa. (Kinnunen 2009, 148.)

Teoriassa on kolme erilaista tapaa ohjata ryhmää, kun esityksen harjoitukset aloitetaan dialogiharjoituksilla. Kinnunen esittää kolme esimerkkiä, kolmesta erilaisesta tavasta ohjata ryhmää. Esimerkit 1A, 1B ja 1C kuvailevat näitä ohjaustapoja dialogimaisilla kohtauksilla näytelmäharjoitusten aloittamisesta. Esimerkki 1A kuvaa lähes täysin hierarkista tapaa ohjata, 1C puolestaan erittäin ryhmälähtöistä työtapaa. Esimerkissä 1B, ohjaaja ei ole täysin hierarkinen mutta perustaltaan kuitenkin nojaa ohjaajakeskeisyyteen, ohjaaja kuuntelee osallistujien ideoita ja vie siten työskentelyä eteenpäin mutta ei kuitenkaan luovu omasta johtajan roolistaan. (Kinnunen 2009, 152-157.)

Ryhmän vetäjän on myös mahdollista valita ohjaustyyliksi jokin hierarkisen ja ryhmälähtöisen työtavan väliltä, kuten Kinnunen kuvaa esimerkissään 1B. Usein se onkin paras vaihtoehto ohjata harrasteryhmää jossa on erilaisia osallistujia. Ryhmä saa esittää ideoita ja ehdotuksia, mutta päävastuu ja valta prosessista olisi kuitenkin säilyy ryhmän vetäjällä.

Ohjaajana kansalaisopiston projektissa, pyrin ryhmäkeskeiseen tapaan ohjata, mutta epäonnistuin siinä omien ja ryhmän valmiuksien ollessa puutteellisia. Ohjausotteeni harhaili jossain ryhmälähtöisen ja hatarasti hierarkisen välimaastossa.

4.3. Omien tarkoitusperien pohdintaa

Palatessani uudelleen aineistooni ja oppimispäiväkirjoihini prosessin ajalta aloin kyseenalaistaa myös omia tarkoitusperiäni esitysprosessin suhteen. Puhuessani syksyn viimeisestä kerhokerrasta mainitsen tyytyväisyyteni siihen, että olen omasta mielestäni onnistunut ”auttamaan” ryhmäläisiä. Mitä minä tällä auttamisella tarkoitin? Oliko minun tehtäväni ohjaajana puuttua myös osallistujien henkilökohtaisiin ongelmiin? Opiskelujeni aikana Centria ammattikorkeakoulussa olen tehnyt useita projekteja joiden tavoite on jollain tavalla ollut edesauttaa kohderyhmänsä hyvinvointia. (Seppelvirta, 2014.)

Tämä auttamisen aate on jäänyt kytemään mieleeni lähes tiedostamattomana lähtökohtana jota olen vienyt eteenpäin omissa ohjauksissani. Luulen että kyse on rajan vedosta. Jos joku osallistuja sanoo minulle prosessin jälkeen, että hän tuntee tulleen vaikkapa paljon itsevarmemmaksi prosessin aikana, on se hyvä havainto ja minulle iloinen asia ohjaajana. Se ei kuitenkaan saisi olla ohjaukseni itsetarkoitus, vaan jotain joka syntyy silloin kun osallistuja itse antaa sen tapahtua.

Ymmärrän nyt että ryhmän jäsenten ”auttajaksi” en voi ruveta, mutta voin tarjota heille jotain sellaista taiteellista toimintaa, jota he voivat käyttää voimavarana ja välineenä arjessaan. Teatterityöskentelyn avulla he voivat myös halutessaan tutkia omia henkilökohtaisia asioitaan ja kipukohtiaan. Minun ammattitaitoani on viedä heidät teatterin avulla asioiden äärelle. Ammattitaitooni ei kuulu toimia terapeutina joka käsittelee ihmisten henkilökohtaisia ongelmia ryhmän sisällä. Vaikka usein näytelmäprojekteissa mennään kohti ihmisten syvimpiä tunteita ja kokemuksia, tulisi minun aina säilyttää osallistujiin ja heidän henkilökohtaisiin asioihinsa riittävä etäisyys. On tuhoisaa jos harjoituskausi ajautuu prosessiksi jossa ihmisten henkilökohtaiset asiat ottavat vallan.

Omaehtaisuus ja osallistujien kokemusmaailman avaaminen näytelmän avulla ovat minulle tärkeitä arvoja ohjaajana. Näiden asioiden tulisi kuitenkin toteutua niin, etteivät

roolit tai ryhmässä käsitellyt aiheet tule liian lähelle osallistujia, vaan pysyvät roolien takana etäännytettyinä energioina, joista osallistujat voivat rooleja näytellessään ammentaa tunnekokemuksia.

5 KYSELYLOMAKKEET JA LOPPUPÄÄTELMÄT

Tässä luvussa kuvaan sitä miten kansalaisopiston ryhmälle tarkoitetut kyselylomakkeet eivät vastanneet valitsemani tutkimusmetodin tarkoituksiperiä ja mitä tästä kaikesta opin ryhmän vetäjänä.

5.1. Kyselylomakkeet

Kansalaisopiston harjoituskauden päättyessä annoin osallistujille täytettäväksi kyselylomakkeen, johon jokainen sai vastata nimettömästi. Kyselyyn vastasi 11 osallistujaa, eli kaikki lopullisessa esityksessä olleet. Lukiessani vastauksia huomasin, että vastaukset eivät tuottaneet minulle mitään oleellista uutta tietoa osallistujien merkityksellisyyden kokemuksista. Vastauksista välittyi lähinnä se, että koko ryhmä oli tyytyväinen prosessin päädyttyä esitykseen.

Kysymykset olivat olleet liian yleistäviä ja mielipiteitä korostavia. Sen sijaan niiden olisi pitänyt olla fenomenologisen tutkimusmetodin mukaisia haastattelukysymyksiä jotka antavat vastaajalle mahdollisuuden kuvailla omaa kokemustaan esimerkiksi konkreettisin esimerkein. (Laine 2007, 37-39.)

Hyvä fenomenologinen haastattelu tuottaa vastauksia, jotka pyrkivät kuvailemaan yksilön kokemusta, sen sijaan että vastaukset jäisivät vain mielipiteiden tasolle. Liian yleisellä tasolla esitetty kysymys voi ajaa vastaajaa kauemmaksi kokemuksen kuvailusta. (Laine. 2007, 37-39.)

Kysymyslomakkeiden vastaukset olivat minulle mieluista luettavaa kannustavan palautteensa vuoksi. Ne eivät kuitenkaan tuoneet mitään tutkimukseni kannalta oleellista uutta tietoa analysoitavakseni.

Osallistujat kuvailivat sitä miten merkitykselliseksi he kokivat harjoitusprosessin itselleen.

Minulle merkitsi paljon, että sain esiintyä. Tämä oli eräänlainen kiinnike sosiaaliseen elämään näinä vaikeina aikoina.

Kysymyksissä sivuttiin myös sitä miten ohjaaja voisi tehdä harjoitusprosessista merkityksellisen osallistujille.

Antamalla henkilökohtaista ohjausta ja luomalla ryhmään yhteishenkeä. Se, että tekeminen on hauskaa ja että kaikkia rohkaistaan osaamisesta huolimatta on tärkeintä.

5.2. Merkityksellisuuden ohjaksissa

Hedelmällisin tapa työskennellä harrasteryhmän vetäjänä on jossain täysin hierarkisen ja ryhmälähtöisen työtavan välimaastossa. Kapteenin on ohjattava laivaansa, joskin välillä voi kysellä miehistöltä reitin muutoksista, mutta ruori täytyy olla tiukasti kapteenin käsissä, jotta ei törmättäisi jäävuoreen. Merkityksellisyys ei ole itseisarvo, vaan sivutuote joka syntyy hyvästä ohjauksesta ja toimivasta ryhmästä.

Olen muuttanut työtapojani ohjaajana ja asennettani ryhmän ohjaamiseen monilta osin. Ohjaustapani on kehittynyt selkeästi hierarkisempaan suuntaan, silti säilyttäen myös ryhmälähtöisen työtavan soveltuvia osia. Erityistä huomiota olen kiinnittänyt auktoriteettiin ja rooliini ryhmän suojelijana; jos jokin uhkaa ryhmää, olkoon se sitten jokin ulkoinen tekijä tai yhden osallistujan käytös, on minun tehtäväni ohjaajana puuttua siihen. Ohjaajan tehtävä on turvata kaikille turvallinen ja luova ympäristö jossa kaikki voivat yhdessä nauttia näytelmän valmistuksesta ja prosessista ahdistumatta ryhmän sisäisistä konflikteista.

Tämän lisäksi olen aina ajoissa paikalla ja valmistautunut. Olen tehnyt huolelliset tuntisuunnitelmat ja viritän itseni keskittyneeseen energiaan. Harjoituskauden alkaessa, annan ryhmälle aikaa ryhmäytyä rauhassa luodakseni ryhmään hyvän ja luottavaisen ilmapiirin osallistujien välille. Sen jälkeen aloitan kohtausharjoitukset mahdollisimman tehokkaasti, turhia miettimättä. En enää pelkää ohjaksiin ja varsinaiseen ohjaustyöhön tarttumista. Uskallan ohjata kohtauksia oman intuitioni varassa, luottaen siihen että ajatus kohtauksen takana kirkastuu harjoituskertojen myötä.

Tarvittaessa osaan teettää ryhmälle ryhmäyttäviä harjoitteita. Erityisesti silloin kun alan nähdä ryhmädynamiikassa kuppikuntiin ajavaa hajottavaa toimintaa. Huolehdin

etäännyttämisestä, painottamalla aina että puhuessani osallistujan roolihahmosta ja liittäessäni ominaisuuksia johonkin hahmoon, tarkoitan nimenomaan hahmoa, en osallistujaa itseään. Kunnioitan entistä enemmän osallistujan omaa näkemystä roolistaan ja muistutan usein osallistujia siitä, etten halua luoda kohtauksia joissa näyttelijät näyttävät näyttelevän vain ohjaajan yksittäisten neuvojen varassa, ajatuksella: ”ohjaaja käski seisoa tässä ja hymyillä”. Minulle on tärkeää että osallistujat voivat seisoa rooliensa takana ja että he saavat ohjeistani tarvitsemansa tuen. Haluan antaa osallistujien omille ideoille tilaa ja mahdollisuuden kehittää omaa rooliaan.

En enää myöskään pelkää keskeytyksiä, vaan osaan ohjaajana keskeyttää tilanteita ja muuttaa ohjeistusta, eli käyttää ohjaajan oikeuksia sopivissa määrin. Työrauha on myös asia johon nykyään panostan erityisesti. Kohtauksia harjoiteltaessa harjoitus ei ala ennen täydellistä hiljaisuutta johon vaadin koko työryhmää suostumaan. Toisten harjoittelua näyttämöllä on kunnioitettava hiljaisuudella.

Ehkä suurin muutos ohjaajana on vastuun otto. Minä olen vastuussa ryhmästä ja sen toiminnasta, joskin välillä minun täytyy myös muistuttaa itseäni siitä että ihan kaikkea en voi kontrolloida. Kaikkiin kohtauksiin ei aina ole sanottavaa, mutta sitten kun on, varmistan että minua kuunnellaan ja että näyttelijät ymmärtävät ohjeeni.

6 OHJAAJAN TYÖKALUPAKKI

Opinnäytetyöni tuotos on ohjaajan tarkistuslista, joka on koostettu opinnäytetyössä kuvatun prosessin ja sen vaikeuksien innoittamana. Törmäsin projektin aikana omassa ohjaustyössäni aina vain uudestaan samoihin suden kuoppiin. Kehittämäni ohjaajan tarkistuslistaa voi käyttää apuna ohjaajan aloittaessa draamatyöskentelyn. Sen avulla voi mahdollisesti välttää yleiset ohjaajan sudenkuopat ja helpottaa omaa kokemattomuutta ohjaajana.

- 1 Aloittaminen.
- 2 Päämäärä.
- 3 Säännöt.
- 4 Improvisointi.
- 5 Inspiointi.
- 6 Oikeanlainen lopetus.
- 7 Ota opiksesi, ole hellä itsellesi.

KUVIO 2. Ohjaajan tarkistuslista (Seppelvirta, 2014)

Seuraavissa kappaleissa, avaan laajemmin yllä mainittuja seitsemää kohtaa ohjaajan tarkistuslistassa.

- 1 Harjoitusten aloitus jää usein puolinaiseksi ja hitaasti lämpeneväksi veltoiluksi. Ohjaaja voi koota osallistujat yhteen esimerkiksi aloitusympyrään lattialle istumaan. Aloitusympyrä helpottaa ryhmän energian suuntaamista yhteiseen tekemiseen, koska silloin osallistujat on helpompi saada niin kehollisesti kuin mielellisestikin yhteiseen tilaan ja energiaan. Aloitus on tärkeä niin ohjaajalle kuin osallistujallekin. Epämääräinen ja hallitsematon aloitushetki ahdistaa helposti sekä ryhmää että sen vetäjää.
- 2 Päämäärä, on asia, joka usein paistaa läpi jo harjoitusten aloittamisvaiheessa. Jos ryhmä on tiukasti kiinni prosessissa, se usein jo itsekin aktivoituu aloittamiseen eri tavalla kuin silloin jos ryhmän päämäärät eivät ole selvät.

Nämä päämäärät tulisi tiedostaa joka työskentelykerralla, niillä on suuri vaikutus niin ohjaajan kuin osallistujankin motivaatiotasoon. Päämäärät voivat muuttua matkalla, mutta aina jonkun tulisi ohjata laivaa päätymästä karille.

- 3 Säännöt, toimivat taiteellisen työn mahdollistajina. Kun ryhmällä on selkeä päämäärä ja säännöt, ollaan draamatyöskentelyssä jo melko hyvällä pohjalla. Säännöt suojelevat ryhmää, niin että osallistujat voivat luottaa siihen että ongelmatilanteessa säännöt pitävät ryhmän ehjänä. Niiden rikkoja huomataan ja sääntörikkomukseen puututaan. Tärkeä osa sääntöjä on niiden lunastaminen. Kun osallistuja näkee, että säännöt myös toteutuvat käytännössä, se lisää osallistujan luottamusta ryhmään ja sitä kautta edistää ryhmän yhteistä taiteellista prosessia. Säännöt ovat hyödyllisiä draamaprosessissa myös sen vuoksi, että puhuttaessa sääntörikkomuksista voidaan pysytellä asiassa. Kun joku ryhmän osallistuja rikkoo yhteisiä ennalta sovittuja sääntöjä, puhutaan silloin sääntöjen rikkomisesta, eikä mennä henkilökohtaiselle tasolle arvostellen osallistujaa itseään. Vaan voidaan etäännyttää yksilön mahdollisesti häiritsevä toiminta, sääntöjen rikkomiseksi ja käsitellä sitä rakentavasti ryhmässä ketään syyllistämättä.
- 4 Improvisointi, on tärkeä lukkojen avaaja ryhmässä. Liian usein ryhmät suuntautuvat ainoastaan kohti esitystä ja unohtavat improvisaation vapauttavan ja ideoita jalostavan voiman. Improvisaatio oikein käytettynä; voi ratkaista paikallaan junnaavia kohtauksia, toimia hyvänä ryhmän lämmittäjänä ja avata lukkiutunutta draamatyöskentelyä. Usein se antaa myös ohjaajalle välineen kokeilla erilaisia tapoja toteuttaa kohtaus. Improvisaatiossa osallistujat joutuvat olemaan avoimia uusille ideoille ja toisilleen, silloin on mahdollista löytää uusia tapoja toimia muiden osallistujien kanssa. Improvisaatioharjoitteilla voidaan myös, syventää osallistujien välistä kontaktia kohtausharjoituksissa ja löytää kohtauksista uusia tasoja. Kohtauksen toteuttaminen improvisaation avulla saattaa tuottaa esimerkiksi uusia tahdon suuntia jotka voivat antaa paikoillaan junnaaville kohtauksille aivan uuden suunnan.
- 5 Inspiointi, ohjaajan oma asenne prosessiin on merkittävä. Selkeästi kannustava ohjaaja saa paljon parempia tuloksia aikaiseksi kuin mykkä nyökkäilijä.

Voidaan puhua myös laajemmin ohjaajan mielialasta, jos ohjaaja itse ei inspiroidu ja motivoitu työstään on osallistujienkaan sitä vaikea tehdä. Inspiraatioon kuuluu myös palautteen antaminen. Se on osallistujalle tärkeä psykologinen tekijä, jos roolityöstään ei saa palautetta, on mahdotonta tietää onko oma roolityöskentely etenemässä ohjaajan toivomaan suuntaan. Osallistujan epätietoisuus luo usein huonoa energiaa ryhmään, siksikin on muistettava suora ja jatkuva palaute, toki kehityskohdat tiedostaen, mutta positiivisen kannustuksen ja inspiroinnin säilyen ohjaajan viestissä tärkeimpänä sanomana.

- 6 Oikeanlainen lopetus, liittyy paljolti myös edelliseen kannustukseen ja inspirointiin. Kun harjoituksista lähdetään hyvässä nosteessa, se usein myös lisää ryhmän luottoa, niin yhteiseen toimintaan, itseensä, kuin ohjaajaankin. Ryhmän yhteinen purku on myös tarpeellinen, etenkin jos harjoituksissa on käsitelty haastavia negatiivisia tunteita hahmojen tai esityksessä esiintyvien teemojen kautta. Välillä on hyvä lopettaa riehakkaaseen energiat vapauttavaan leikkiin ja toisinaan pitää keskustelurinki, jossa näyttelijät voivat purkaa omia havaintojaan tai sillä kerralla oppimiaan asioita. Pääasia että lopetus on selkeä, on ohjaajalle ja osallistujille epämukavaa jos tilannetta ollaan päättämässä moneen kertaan. Kyky lopettaa harjoitukset kertoo myös ohjaajan kyvystä hallita harjoitusprosessia ja siinä epäonnistuminen voi nakertaa ohjaajan uskottavuutta ja auktoriteettia osallistujien silmissä.
- 7 Viimeinen, ehkä tärkein ohje ohjaajalle on: Ota opiksesi, ole hellä itsellesi. Mitä tahansa ongelmia kohtaakaan, muista että niistä jokainen kehittää sinua paremmaksi ohjaajaksi. Jokin asia saatetaan tuoda eteesi useammankin kerran ennen kuin se tulee opituksi, mutta sekään ei haittaa. Ennen kaikkea ole armollinen itsellesi, kukaan ei ole täydellinen ohjaaja. Joskus, huolimatta kovasta yrityksestä, mennään metsään. Metsään mentäessä, saat konkreettista tietoa siitä, mikä ei toimi. Käytä se hyödyksesi ja jatka matkaa tielläsi paremmaksi ohjaajaksi!

Tämän opinnäytetyöni tutkimuskysymys oli: Miten luoda merkityksellinen esitysprosessi siihen osallistuville? Nämä seitsemän edellä mainittua kohtaa ovat mielestäni mahdollistajia merkitykselliselle esitysprosessille. Tämän ohjaajan tarkistuslistan halusin luoda siksi, että tämä opinnäytetyö avasi silmäni sille, miten tärkeää peruslähtökohtien selvittäminen on ja miten helposti ne unohtuvat. Lista ei kuitenkaan takaa onnistunutta esitysprosessia, jatko on ohjaajan ja ryhmän käsissä. Joskus ilmenee sellaisia tekijöitä joihin eivät tarkistuslistat auta. Suurin oppi ohjaajana tästä opinnäytetyöstä itselleni on kyky olla armollinen omia ohjaajan taitojani kohtaan. Aina ei voi voittaa mutta merkityksellisintä onkin se miten toimit karvaan tappion jälkeen.

Oivalsin myös että merkityksellisyyden määrittely ei ole niin yksiselitteistä kuin omakohtaisuus tai osallistujan henkilökohtaisen kokemusmaailman avaaminen teatterin keinoin. Merkityksellisyys on asia joka voi syntyä myös negatiivisista kokemuksista. Minulle oli merkityksellistä se, että koin epäonnistuvani suuresti tämän ryhmän ohjauksessa sekä siitä kertovan opinnäytetyön kirjoituksessa. Ilman tätä kansalaisopiston esitysprosessia ja opinnäytetyön kirjoittamista olisin ohjaajana yhden askeleen taaempana.

LÄHTEET

Kinnunen, H-M. 2009. Yhteisöksi tulemisen haaste. Teoksessa: Yhteisön lumo - systeemisii kytkeytymisiä. Heikkilä J-P., Hyypä H. & Puutio R. (toimittaneet) 2009, 145-161. Vihanti: Metanoia Instituutti

Koskenniemi, Pieta. 2007. Osallistava teatteri Devising ja muita merkityksellisyyksiä. Opintokeskus Kansalaisfoorumi.

Laine, Timo. 2007. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS kustannus, 28-45.

Owens, A. & Barber, K. 2010. Draamakompassi –Prosessidraaman suunnittelu, käytännön työskentely, arviointi ja reflektointi. Helsinki: Draamatyö.

Painamattomat lähteet

Seppelvirta, Jenna. Oppimispäiväkirja. 2012. Kokkola. Lähde kirjoittajan hallussa.

Seppelvirta, Jenna. Oppimispäiväkirja. 2013. Seinäjoki. Lähde kirjoittajan hallussa.

Seppelvirta, Jenna. Oppimispäiväkirja. 2014. Seinäjoki. Lähde kirjoittajan hallussa.

Kysymyslomake opinnäytetyötä varten

6.4.2012

Kysymyksiin vastataan nimettömänä eikä vastauksia käsitellä yleisesti tässä ryhmässä.

- 1 Koitko että harjoitteluprosessi, kauden alusta aina esityksiin asti, oli sinulle itsellesi merkityksellinen?
- 2 Miten ohjaaja sinun mielestäsi voisi tehdä harjoitusprosessista sellaisen jotta osallistujat kokisivat sen merkitykselliseksi itselleen?
- 3 Miten ohjaaja voi itse olla esteenä merkityksellisyyden synnylle, sinun mielestäsi?
- 4 Asteikolla 1-10 kuinka merkitykselliseksi koit tämän harjoitusprosessin itsellesi?